

Companhia Ambiental do Estado de São Paulo  
CETESB

# CADERNO DE ÉTICA

Maio de 2014

---

## **Sumário**

1. Apresentação.....	3
2. Código de Ética e Conduta Profissional, de abril 2012.....	5
3. Decisão de Diretoria nº 081/2014/V, de 25 de março de 2014.....	14
4. Decreto nº 60.428, de 8 de maio de 2014.....	16

---

## ***Apresentação***

O AR - Departamento de Gestão de Recursos Humanos em conjunto com o PD – Departamento de Desenvolvimento Institucional Estratégico divulgam por meio deste caderno documentos pertinentes ao tema **“Ética”** presentes na CETESB.

Este caderno reúne três publicações referentes ao tema:

O primeiro documento é o **“CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL”** lançado em, abril de 2012, que relata um conjunto de princípios e valores fundamentais que os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB devem cumprir de maneira a atingir os objetivos da empresa. Deve ser lembrado que dentro do Planejamento Estratégico da companhia os valores, princípios e normas que pautam a atuação da CETESB estão estabelecidos nesse Código de Ética e Conduta Profissional.

O segundo documento é a **DECISÃO DE DIRETORIA nº 081/2014/V**, de 25 de março de 2014, que disciplina sobre as incompatibilidades dos empregados da CETESB no exercício de suas funções nos processos de licenciamento e de fiscalização.

O terceiro documento é o **DECRETO nº 60.428**, de 8 de maio de 2014, que aprova o **Código de Ética da Administração Pública Estadual** e dá nova redação a dispositivos do Decreto nº 57.500, de 8 de novembro de 2011

Diretor Presidente

OTAVIO OKANO

São Paulo, 12 de maio de 2014



---

**Companhia Ambiental do Estado de São Paulo  
CETESB**

**Código de Ética  
e Conduta Profissional**



Abril de 2012

(\*) atualizado em Setembro de 2013



**Governo do Estado**

**de São Paulo**

**Governador Geraldo Alckmin**

**SECRETARIA DO MEIO AMBIENTE**

**Secretário Bruno Covas**

**CETESB – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo**

Diretor Presidente	Otavio Okano
Diretor Vice-Presidente	Nelson R. Bugalho
Diretor de Gestão Corporativa	Sergio Meirelles Carvalho
Diretor de Engenharia e Qualidade Ambiental	Carlos Roberto dos Santos
Diretor de Controle e Licenciamento Ambiental	Geraldo do Amaral Filho
Diretora de Avaliação de Impacto Ambiental	Ana Cristina Pasini da Costa

Equipe Técnica:

Antonio Vicente Novaes Junior  
Hercules Cerullo  
Nicanor Barros Maia  
Richard Hiroshi Ouno

Revisão de texto: Carolina Regina Morales

## SUMÁRIO

### 1-Introdução

### 2- Disposições Gerais

#### **Âmbito de aplicação**

#### **Princípios Gerais**

Serviço Público

Legalidade

Justiça e da Imparcialidade

Igualdade de tratamento e não discriminação

Proporcionalidade

Colaboração e Boa Fé

Informação e Qualidade

Lealdade e Discricção

Integridade

Conflito de Interesses

Competência e Responsabilidade

Confidencialidade e Sigilo

Diligência e Eficiência

Lógica e Rigor

#### **Princípios específicos**

Relacionamento com o público externo

Comportamento em caso de eventual contratação fora da CETESB

Atividades externas

Sigilo profissional

Proteção de dados

Proteção de dados pessoais

Ambiente de trabalho

Atividades políticas

#### **Outros princípios**

Informações

Propriedade da Informação

Utilização dos recursos da CETESB

### 3 – Disposições Complementares

---

## 1 - Introdução

A CETESB – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo é o órgão delegado do Governo do Estado de São Paulo nos campos do controle da poluição e da aplicação da legislação florestal, órgão executor do Sistema Estadual de Administração da Qualidade Ambiental, Proteção, Controle e Desenvolvimento do Meio Ambiente e Uso Adequado dos Recursos Naturais – SEAQUA e órgão do Sistema Integrado de Gerenciamento de Recursos Hídricos – SIGRH. Atua na execução das políticas de meio ambiente e de desenvolvimento sustentável, notadamente no âmbito das questões afetas às mudanças climáticas e emissão de poluentes atmosféricos, da avaliação de impacto ambiental, dos resíduos, da prevenção de riscos ambientais graves, da prevenção e controle integrado da poluição, da proteção aos mananciais e da educação ambiental, assegurando a participação e informação da população do Estado de São Paulo. (\*)

Assim, a direção da CETESB considerou importante adotar este Código de Ética e Conduta Profissional, que consubstancie um conjunto de princípios e valores fundamentais que os dirigentes, empregados e demais colaboradores da Companhia devem cumprir, de maneira a atingir os seguintes objetivos. (\*)

- Assegurar o cumprimento da legislação ambiental para que os padrões de qualidade das águas, do ar e do solo sejam atendidos em todas as regiões do Estado de São Paulo, bem como garantir a correta preservação dos recursos naturais e da manutenção da saúde pública.
- Intensificar a sua identidade organizacional e excelência no campo da defesa do meio ambiente.
- Reforçar a sua imagem e comunicar os seus valores fundamentais tanto no âmbito nacional quanto no internacional.
- Fortalecer as relações de confiança que a CETESB construiu junto à população do Estado de São Paulo.
- Contribuir para o desenvolvimento social e econômico sustentável do Estado de São Paulo.

A observância do presente Código de Ética e Conduta Profissional não prejudica nem substitui a aplicação de outras regras de ética e conduta de grupos e conselhos profissionais específicos, bem como dos demais diplomas legais vigentes.

(\*) Atualizado em setembro de  
2013



---

## **2- Disposições Gerais**

### **Âmbito de aplicação**

O Código de Ética e Conduta Profissional da CETESB estabelece os valores fundamentais que pautam a atuação desta Companhia, bem como os princípios e as normas de conduta a que a empresa, de maneira global, e os seus dirigentes, empregados e demais colaboradores no desempenho das suas funções e atividades, de modo específico, se encontram sujeitos e assumem o presente Código em sua essência e integridade.

### **Princípios Gerais**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB, no desempenho das suas funções e atividades estão exclusivamente a serviço do Estado e do interesse público, subordinados à Constituição e à Lei, devendo ter sempre uma conduta responsável e ética. Assim devem pautar o seu comportamento pelos seguintes princípios gerais:

#### **Serviço Público**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB encontram-se a serviço da comunidade e dos cidadãos, e devem exercer as suas funções exclusivamente a serviço do interesse público e agir com elevado espírito de cumprimento dos seus deveres.

#### **Legalidade**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB devem adotar um comportamento irrepreensível, em conformidade com os princípios constitucionais que regem a Administração Pública (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência), com as leis e normas vigentes, com destaque no cumprimento da legislação ambiental.

#### **Justiça e Imparcialidade**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB, no exercício de suas atividades, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.

#### **Igualdade de tratamento e não discriminação**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação econômica ou condição social. Devendo demonstrar compreensão e respeito mútuo com os seus colegas, parceiros e clientes. Devem ainda usar de toda a urbanidade e cortesia, no desenvolvimento de suas atividades e sempre com o mais elevado grau de isenção.

#### **Proporcionalidade**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB, no exercício das suas atividades técnicas ou administrativas, devem exigir dos cidadãos, público externo e colegas, apenas o indispensável à realização das mesmas.

#### **Colaboração e Boa Fé**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB devem cooperar com os colegas e cidadãos, segundo o princípio da boa fé, tendo em vista os interesses da comunidade e a promoção da sua participação na realização de suas atividades técnicas ou administrativas.

---

## **Informação e Qualidade**

A informação prestada ou divulgada pelos dirigentes empregados e colaboradores da CETESB deve cumprir as leis e regulamentos aplicáveis, ser exata, completa, clara e fornecida de forma diligente e cuidadosa.

### **Lealdade e Discrição**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB devem agir de forma leal, solidária e cooperante, devendo usar de discrição, de forma a evitar a divulgação de fatos e informações de que tenham conhecimento, em virtude do exercício das suas funções, ou ainda, usar esses fatos e informações em benefício pessoal ou de terceiros.

### **Integridade**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB devem seguir os critérios de honestidade e de integridade, devendo abster-se de quaisquer práticas que possam por em risco a irrepreensibilidade do seu comportamento, especialmente no que diz respeito a ofertas de terceiros, incluindo clientes ou fornecedores, que possam condicionar a sua atuação, independência e credibilidade institucional. Devem também zelar pela manutenção da ordem, da moral e dos bons costumes.

### **Conflito de interesses**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB devem evitar quaisquer associações com pessoas, empresas e entidades cujas atividades possam ser conflitantes com os princípios deste Código ou com as atividades da CETESB. Também, quando chamados a intervirem em processos em geral, que envolvam direta ou indiretamente entidades para as quais tenham colaborado ou, ainda, pessoas a que estejam ou a que estiveram ligados por laços de parentesco ou afinidade, devem comunicar às chefias imediatas a existência dessas relações. Assim como, não poderá ser oferecido ou realizado trabalho, assistência ou assessoria para terceiros, bem como, indicar ou recomendar pessoas ou empresas para assistência ou assessoria em trabalhos ou serviços ligados às atividades desenvolvidas na CETESB.

### **Competência e Responsabilidade**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB no exercício da sua atividade devem atuar com competência, rigor e profissionalismo no âmbito das suas responsabilidades, estimulando a busca permanente na melhoria da qualidade profissional e o aprimoramento do conhecimento. Devem informar às chefias competentes todas as irregularidades de que tenham conhecimento, fazendo cumprir as leis e normativos aplicáveis e orientando a sua conduta para cumprimento das atribuições da CETESB. A responsabilidade é atribuída pela posição hierárquica dos trabalhadores e pelas tarefas que lhes são conferidas. Os trabalhadores devem respeitar as suas chefias, e estas devem utilizar de forma criteriosa e não abusiva o poder que lhes seja conferido.

### **Confidencialidade e Sigilo**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB devem manter a confidencialidade e sigilo de informação a que tenham acesso no exercício das suas funções. Devem, igualmente abster-se de atitudes que possam desvirtuar a verdade ou sua legítima procura, guardando sigilo quanto à informação protegida por lei ou por regulamentação interna.

### **Diligência e eficiência**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB devem cumprir com zelo, eficiência e eficácia todas as tarefas que lhe forem conferidas, comportando-se de forma a manter e reforçar a confiança do cidadão na CETESB, contribuindo para o seu bom funcionamento e credibilidade.

---

## **Lógica e Rigor**

Os dirigentes, empregados e colaboradores da CETESB, no exercício de suas atividades, devem interpretar os fatos sempre com lógica e rigor, atentos aos fatos relevantes e expondo-os com clareza, simplicidade e de fácil entendimento ao público em geral.

## **Princípios Específicos**

### **Relacionamento com o público externo**

Todos os trabalhadores em funções públicas e colaboradores da CETESB devem, nos seus contatos com o público externo, atuar de acordo com as orientações e diretrizes recebidas dos seus superiores, rejeitando instruções, sugestões e indicações de quaisquer entidades, organizações ou pessoas alheias à CETESB que possam interferir no regular exercício das suas funções e competências ou, ainda, comprometer o desempenho da Companhia na defesa do meio ambiente.

### **Comportamento quando do desligamento da CETESB**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB, quando do desligamento da Companhia, não podem utilizar qualquer informação privilegiada que tenham adquirido ou advinda do exercício das funções na CETESB.

### **Atividades externas**

O exercício de atividades externas à CETESB, pelos seus dirigentes, empregados e demais colaboradores obedece ao estipulado na legislação aplicável aos impedimentos e incompatibilidades na Administração Pública. O exercício de quaisquer outras atividades externas, remuneradas ou não, que não entrem em conflito com os princípios deste Código e demais atividades e atribuições da CETESB, requer autorização prévia, escrita e divulgada, por parte da Direção da Companhia, quando realizadas no horário de expediente.

### **Sigilo profissional**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB estão obrigados ao dever de manter o sigilo profissional nos termos legais, sendo obrigados a garantirem o sigilo dos fatos cujo conhecimento seja adquirido em virtude do exercício das suas funções e não possam ser divulgados nos termos legais. Este dever mantém-se, após a cessação de funções na CETESB.

### **Proteção de dados**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB devem garantir a proteção dos dados a que têm acesso no exercício das suas funções, nos termos da legislação vigente.

### **Proteção de dados pessoais**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB que, no âmbito das suas funções, tenham acesso ou trabalhem com dados pessoais, administrativos e técnicos dos profissionais da CETESB e de terceiros, devem garantir e manter o sigilo desses dados, bem como observar o disposto na legislação vigente sobre o tema.

### **Ambiente de Trabalho**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB, em suas atividades, devem proporcionar um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo que preserve a saúde do ser humano e a qualidade do meio ambiente, não sendo tolerada qualquer forma de trabalho compulsório, que utilize a mão-de-obra infantil, ou qualquer forma de trabalho ilícito.

---

## **Atividades políticas**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB têm assegurados os seus direitos à livre associação sindical e negociação coletiva e as atividades político-partidárias. No entanto, esse direito deve sempre ser exercido em caráter pessoal e de forma a não interferir em suas responsabilidades profissionais na CETESB, nem entrar em conflito com os princípios estabelecidos neste Código.

## **Outros Princípios**

### **Informações**

Os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB, no âmbito dos procedimentos em que estão envolvidos, devem prestar as informações que lhes são solicitadas de forma clara, objetiva e rigorosa, através das vias formais estabelecidas pela direção da empresa.

### **Propriedade da informação**

A informação produzida na Companhia pelos dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB no exercício de suas atividades ou durante o seu período de trabalho, é propriedade exclusiva da CETESB, só podendo ser utilizada fora desta, mesmo a título gratuito, se houver autorização expressa, escrita e divulgada da Direção da empresa.

### **Utilização dos recursos da CETESB**

Os equipamentos, veículos, apetrechos, materiais, facilidades, instalações ou qualquer outro bem da CETESB só podem ser utilizados para uso profissional, devendo os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB respeitar e proteger o seu patrimônio. Devem, igualmente, no exercício de suas atividades, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de diminuir os custos e aumentar a produtividade da CETESB, a fim de permitir o uso mais eficiente dos recursos disponíveis, desenvolver práticas de redução de gastos com energia e de geração de resíduos, uso eficiente de materiais, de modo a preservar o meio ambiente.

## **3 - DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES**

- Todos os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB, em particular os que exercem funções de direção, gerência e de chefia, devem ter atuação exemplar no tocante à adesão aos princípios e critérios estabelecidos neste Código assegurando o seu integral cumprimento.
- O descumprimento dos princípios e preceitos expressos neste Código de Ética poderá implicar na adoção de medidas disciplinares, segundo as normas da Empresa e da legislação trabalhista.
- O presente Código deve ser revisto periodicamente.
- O conhecimento de qualquer desvio de conduta ou não observância dos princípios constante deste Código deve ser imediatamente reportado à alta direção da empresa.
- O presente Código deve ser publicado no portal da CETESB na Internet e também encaminhado a cada dirigente, empregado e colaborador da Companhia para o devido conhecimento e formalização de sua aceitação. A divulgação e aceitação do Código deverão constar de todo concurso público a ser realizado pela CETESB. Quando da assinatura de contrato de trabalho todos os dirigentes, empregados e demais colaboradores da CETESB devem conhecer o Código e formalizar a sua aceitação. Cabe à área de Recursos Humanos da CETESB a tarefa de promover a divulgação e entendimento do Código aos novos empregados e realizar anualmente palestra para discussão e aprimoramento do disposto no Código.

Diretor Presidente

**OTAVIO OKANO**

São Paulo, 27 de abril de 2012.

## Referências

1 - COMPANHIA DE SANEAMENTO BÁSICO DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Código de ética e conduta**. São Paulo: SABESP, 2008-2. Disponível em: <http://site.sabesp.com.br/site/interna/Default.aspx?secaold=174> Acesso em 14 dez. 2011.

2 - PORTUGAL. Ministério do Meio Ambiente e do Ordenamento do Território. Agência Portuguesa do Ambiente. **Código de ética e conduta profissional da Agência Portuguesa do Ambiente**. Alfragide: APA, 2010. Disponível em: <http://www.apambiente.pt/apresentacao/documentoAPA/Paginas/default.aspx> Acesso em 14 dez. 2011.

3 - DESENVOLVIMENTO RODOVIÁRIO S.A. **Código de conduta ética e governança corporativa**. São Paulo: DERSA, 2011. Disponível em: <http://www.dersa.sp.gov.br/empresa/empresa.asp> Acesso em 14 dez. 2011.

**COMPANHIA AMBIENTAL DO ESTADO DE SÃO PAULO**  
**Referente ao Relatório à Diretoria Nº 002/2014/V, de 25/03/2014**  
**Relator: Nelson R. Bugalho**

---

**DECISÃO DE DIRETORIA Nº 081/2014/V, de 25 de março de 2014.**

Dispõe sobre as incompatibilidades dos empregados da CETESB no exercício de suas funções nos processos de licenciamento e de fiscalização.

A Diretoria Plena da CETESB - Companhia Ambiental do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições estatutárias e regulamentares, e considerando o contido no Relatório à Diretoria nº 002/2014/V, que acolhe, DECIDE:

Art. 1º. Esta Decisão de Diretoria disciplina as incompatibilidades dos empregados da CETESB – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo no exercício de suas funções nos processos de licenciamento e de fiscalização.

Art. 2º. O empregado, havendo causa suficiente, declarará, em qualquer momento, seu impedimento ou suspeição, e encaminhará os autos do processo ao seu superior hierárquico, comunicando o fato à respectiva Diretoria e à Presidência da CETESB.

Art. 3º. Em qualquer momento da tramitação dos processos de licenciamento e de fiscalização, o interessado poderá arguir o impedimento ou a suspeição do empregado responsável pela condução do processo ou pela realização dos atos compreendidos no licenciamento ou fiscalização.

Parágrafo único. Considera-se interessado aquele que figura como proponente no processo de licenciamento (solicitante) ou aquele em face de quem pode ser realizada a fiscalização (fiscalizado).

Art. 4º. A arguição de suspeição ou impedimento deve ser formulada por petição escrita e instruída com prova do fato constitutivo do alegado.

Art. 5º. Recebidas as razões e eventuais provas, serão elas atuadas em apartado ao processo de licenciamento ou de fiscalização.

Art. 6º. O empregado apontado como suspeito ou impedido lançará nos autos da exceção, no prazo de 3 (três) dias, manifestação fundamentada na qual:

I – recusará a suspeição ou impedimento, remetendo os autos, em 3 (três) dias, ao Diretor-Presidente para deliberação; ou

II – concordará com a alegação, remetendo os autos, imediatamente, ao seu superior hierárquico.

Parágrafo único. No caso do inciso I deste artigo, o Diretor-Presidente poderá, sendo relevante a fundamentação da arguição de suspeição ou impedimento, designar outro empregado para conduzir o processo de licenciamento ou de fiscalização até pronunciamento definitivo, comunicando-se o fato à respectiva Diretoria da Companhia.

Art. 7º. Reputa-se impedido o empregado exercer as suas funções no processo de licenciamento ou de fiscalização:

I - de que tenha interesse;

II - em que interveio como interessado, consultor ou tenha nele participado de qualquer outra forma;

III - quando nele figurar como interessado (solicitante ou fiscalizado), o seu cônjuge ou qualquer parente seu, consanguíneo ou afim, em linha reta; ou na linha colateral até o segundo grau;

IV - quando cônjuge, parente, consanguíneo ou afim, do solicitante ou fiscalizado, em linha reta ou, na colateral, até o terceiro grau;

V - quando for órgão de direção ou de administração de pessoa jurídica, com interesse no processo de licenciamento ou fiscalização.

Art. 8º. Reputa-se fundada a suspeição de parcialidade do empregado, quando:

I - amigo íntimo ou inimigo capital do solicitante ou fiscalizado;

II – o solicitante ou fiscalizado for credor ou devedor do empregado que atua no processo de licenciamento ou fiscalização, de seu cônjuge ou de parentes destes, em linha reta ou na colateral até o terceiro grau;

III - receber dádivas antes ou depois de iniciado o processo de licenciamento ou fiscalização;

Parágrafo único. Poderá ainda o empregado declarar-se suspeito por motivo íntimo.

---

Art. 9º. Aplicam-se os motivos de impedimento e suspeição a todos os empregados da CETESB. O empregado que violar o dever de abstenção, ou não se declarar suspeito, poderá ser responsabilizado, nos termos da legislação trabalhista.

Art. 10. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência.

Art. 11. Esta Decisão de Diretoria entra em vigor nesta data.  
Divulgue-se a todas as unidades da Companhia pelo sistema eletrônico, bem como na página da CETESB na Internet.

Diretoria Plena da CETESB, em 25 de março de 2014.

OTAVIO OKANO

Diretor Presidente

NELSON R. BUGALHO

Diretor Vice-Presidente

SERGIO MEIRELLES CARVALHO

Diretor de Gestão Corporativa

ARUNTHO SAVASTANO NETO

Diretor de Controle e Licenciamento Ambiental

CARLOS ROBERTO DOS SANTOS

Diretor de Engenharia e Qualidade Ambiental

ANA CRISTINA PASINI DA COSTA

Diretora de Avaliação de Impacto Ambiental

---

**DECRETO Nº 60.428, DE 8 DE MAIO DE 2014**

Aprova o Código de Ética da Administração Pública Estadual e dá nova redação a dispositivos do Decreto nº 57.500, de 8 de novembro de 2011

GERALDO ALCKMIN, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais,

Considerando que a Administração Pública se rege pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, nos termos do artigo 37, “caput”, da Constituição da República;

Considerando que o controle dos atos da Administração Pública, imperativo da boa governança, é imprescindível à democracia, constituindo-se em um direito do cidadão;

Considerando que o Decreto nº 57.500, de 8 de novembro de 2011, em seu artigo 37, parágrafo único, incumbiu a Comissão Geral de Ética de apresentar proposta de Código de Ética destinado a todos os agentes da Administração Pública;

Considerando que, sem prejuízo das normas legais que impõem deveres aos agentes da Administração Pública, existem imperativos éticos que devem ser observados;

Considerando que a Comissão Geral de Ética possui atribuições deliberativas e consultivas, podendo formular recomendações;

Considerando, por fim, a conveniência de que os membros da Comissão Geral de Ética possuam mandato para o exercício de suas atribuições,

Decreta:

Artigo 1º - Fica aprovado o Código de Ética da Administração Pública, na forma do Anexo que faz parte integrante deste decreto.

Artigo 2º - O Código de Ética da Administração Pública deverá estar disponível em todos os órgãos e entidades da Administração Pública sujeitos às suas normas, em local visível e de fácil acesso ao público.

Artigo 3º - O artigo 37 do Decreto nº 57.500, de 8 de novembro de 2011, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 37 - A Comissão Geral de Ética tem por finalidade promover a ética pública e conhecer das consultas, denúncias e representações formuladas contra agente público por infringência a princípio ou norma ético-profissional, adotando as providências cabíveis, nos termos da Lei nº 10.294, de 20 de abril de 1999, e do Código de Ética da Administração Pública.”. (NR)

Artigo 4º - O artigo 39 do Decreto nº 57.500, de 8 de novembro de 2011, passa a vigorar acrescido do § 2º, ficando designado o atual parágrafo único como § 1º, com a seguinte redação:

“§ 1º - A participação na Comissão é considerada serviço público relevante não remunerado.

§ 2º - Os membros da Comissão serão designados para mandato de 3 (três) anos, admitida uma recondução por igual período.”.

Artigo 5º - Este decreto e sua disposição transitória entram em vigor na data de sua publicação.



---

Disposição Transitória

Artigo único - O primeiro mandato da Comissão Geral de Ética observará os seguintes períodos, objetivando evitar a coincidência total de mandatos:

I - 2 (dois) anos, para 3 (três) membros e 1 (um) suplente;

II - 3 (três) anos, para 2 (dois) membros e 1 (um) suplente.

Palácio dos Bandeirantes, 8 de maio de 2014.

GERALDO ALCKMIN

Mônika Carneiro Meira Bergamaschi

Secretária de Agricultura e Abastecimento

Nelson Luiz Baeta Neves Filho

Secretário-Adjunto, Respondendo pelo Expediente da Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação

Marcelo Mattos Araujo

Secretário da Cultura

Herman Jacobus Cornelis Voorwald

Secretário da Educação

Mauro Guilherme Jardim Arce

Secretário de Saneamento e Recursos Hídricos

Philippe Vedolim Duchateau

Secretário-Adjunto, Respondendo pelo Expediente da Secretaria da Fazenda

Marcos Rodrigues Penido

Secretário-Adjunto, Respondendo pelo Expediente da Secretaria da Habitação

Saulo de Castro Abreu Filho

Secretário de Logística e Transportes

Eloísa de Sousa Arruda

Secretária da Justiça e da Defesa da Cidadania

Rubens Naman Rizek Junior

Secretário-Adjunto, Respondendo pelo Expediente da Secretaria do Meio Ambiente

Rogério Hamam

Secretário de Desenvolvimento Social

Julio Francisco Semeghini Neto

Secretário de Planejamento e Desenvolvimento Regional

David Everson Uip

Secretário da Saúde

Fernando Grella Vieira

Secretário da Segurança Pública

Lourival Gomes

Secretário da Administração Penitenciária

Jurandir Fernando Ribeiro Fernandes

---

Secretário dos Transportes Metropolitanos

Tadeu Morais de Sousa

Secretário do Emprego e Relações do Trabalho

José Auricchio Junior

Secretário de Esporte, Lazer e Juventude

Ricardo Achilles

Secretário-Adjunto, Respondendo pelo Expediente da Secretaria de Energia

Waldemir Aparício Caputo

Secretário de Gestão Pública

Claudio Valverde Santos

Secretário-Adjunto, Respondendo pelo Expediente da Secretaria de Turismo

Linamara Rizzo Battistella

Secretária dos Direitos da Pessoa com Deficiência

Edson Aparecido dos Santos

Secretário-Chefe da Casa Civil

Publicado na Casa Civil, aos 8 de maio de 2014.

#### **ANEXO DECRETO Nº 60.428, DE 8 DE MAIO DE 2014**

Publicado no D.O. de 9-5-2014

Republicação do anexo

ANEXO

a que se refere o artigo 1º do Decreto nº 60.428, de 8 de maio de 2014

#### **CÓDIGO DE ÉTICA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL**

Artigo 1º - Todos os agentes da Administração Pública do Estado de São Paulo têm deveres éticos aos quais aderem automaticamente no momento de sua investidura. Além de observar os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, interesse público, cortesia, razoabilidade, finalidade e motivação, devem pautar-se pelos padrões da ética.

Artigo 2º - É dever do agente público ter sempre em vista o interesse público e o bem comum, observando, em sua função ou fora dela, a dignidade, o decoro, o zelo e os princípios morais, evitando qualquer conflito de interesses.

Artigo 3º - A remuneração do agente público é custeada pelos tributos pagos direta ou indiretamente por todos. Toda pessoa tem direito a ser tratada com atenção, cortesia e eficiência pelos agentes públicos.

Artigo 4º - A observância do interesse público, especialmente no que diz respeito à proteção e manutenção do patrimônio público, implica o dever de abster-se o agente público de qualquer ato que importe em enriquecimento ilícito, gere prejuízo à Fazenda Pública, atente contra os princípios da Administração Pública ou viole direito de particular.

Artigo 5º - Os nomeados, designados ou contratados para cargos, funções ou empregos de direção, nos órgãos e entidades da Administração Pública, afirmam, desde a investidura, conhecer as normas deste Código, comprometendo-se a cumpri-las integralmente.

Artigo 6º - O agente público não utilizará bens ou recursos públicos, humanos ou materiais, para fins pessoais, particulares, políticos ou partidários, nem se valerá de sua função para obtenção de qualquer tipo de vantagem.

Artigo 7º - O agente público deverá esclarecer a existência de eventual conflito de interesses, bem como comunicar qualquer circunstância, suspeição ou fato impeditivo de sua participação em decisão individual ou em órgão colegiado.

Artigo 8º - O agente público não poderá receber salário, remuneração, transporte, hospedagem ou favor de particular que possa caracterizar conflito de interesses ou violação de dever.

Parágrafo único - O agente público pode participar de seminários, congressos e eventos, desde que a remuneração, vantagens ou despesas de viagem não sejam pagas por pessoa que, de forma direta ou indireta, possa ser beneficiada por ato ou decisão de sua competência funcional.

Artigo 9º - O agente público não receberá presentes, salvo nos casos protocolares.

Parágrafo único - Não se consideram presentes os brindes que não tenham valor comercial; ou não tenham valor elevado e sejam distribuídos a título de cortesia, divulgação, ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas.

Artigo 10 – Os órgãos e entidades da Administração Pública deverá manter registro de todas as reuniões e audiências, conferindo-lhes publicidade; havendo presença de particulares, deverão participar, sempre que possível, ao menos dois agentes públicos.

Artigo 11 - As divergências entre os agentes públicos serão solucionadas mediante coordenação administrativa, não cabendo manifestação pública sobre matéria estranha à área de atuação de cada um e nem críticas de ordem pessoal.

Artigo 12 - Compete à Comissão Geral de Ética:

I – instaurar, de ofício ou em razão de denúncia fundamentada, procedimento para apuração de violação deste Código, nos termos dos artigos 11 e seguintes da Lei nº 10.294, de 20 de abril de 1999;

II – sugerir resoluções, com caráter geral, em matéria de ética pública;

III – fazer recomendações aos agentes e órgãos públicos, nos casos que lhe forem submetidos;

IV – responder às consultas que lhe forem encaminhadas por agentes e órgãos públicos;

V – requisitar informações e colher depoimentos;

VI – elaborar seu regimento interno.

Artigo 13 - Havendo indício de violação deste Código, a Comissão dará ciência ao respectivo agente, que poderá manifestar-se no prazo de quinze dias.

§ 1º - Durante a apuração, que terá caráter de informalidade e oralidade, usando preferencialmente meios eletrônicos, poderão ser produzidas provas documentais, promovidas diligências, colhidos depoimentos e, se for o caso, solicitada manifestação de especialistas.

§ 2º - Ao final da instrução, o agente poderá oferecer alegações finais, no prazo de sete dias.

§ 3º - A conclusão da Comissão, com suas recomendações, será comunicada ao interessado e encaminhada à autoridade imediatamente superior para que, em caso de procedência, possa tomar as providências cabíveis.

§ 4º - Aplica-se subsidiariamente, no que couber, o disposto na Lei estadual nº 10.294, de 20 de abril de 1999.

Artigo 14 - Este Código se aplica sem prejuízo de outros Códigos de Ética existentes em órgãos ou entidade da Administração Pública do Estado de São Paulo.

(Publicado novamente o anexo do decreto por ter saído com incorreções)